



การบริหารจัดการด้านแรงงาน

ธนาคารกสิกรไทย จำกัด มหาชน มีความมุ่งมั่นในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างรับผิดชอบและเป็นธรรม สอดคล้องกับหลักสิทธิมนุษยชนและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ความมุ่งมั่นนี้ครอบคลุมพนักงานทุกคนของธนาคารกสิกรไทยและบริษัทอื่น ๆ ภายใต้กลุ่มธุรกิจทางการเงินธนาคารกสิกรไทย ทั้งนี้ ธนาคารคาดหวังให้ผู้รับจ้าง คู่ค้า และพันธมิตรทางธุรกิจที่ปฏิบัติงานในนามของธนาคาร หรือมีความเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของธนาคาร ยึดถือและปฏิบัติตามความมุ่งมั่นนี้ด้วยเช่นกัน ตัวอย่างความมุ่งมั่นของธนาคาร ได้แก่

ธนาคารทบทวนค่าตอบแทนพนักงานเชิงรุกอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้มั่นใจว่าการจ่ายค่าตอบแทนมีความเป็นธรรม และสอดคล้องกับผลงานและการมีส่วนร่วมของพนักงาน โดยกำหนดอัตราค่าตอบแทนให้อยู่ในระดับที่สามารถแข่งขันได้ เมื่อเทียบกับธนาคารพาณิชย์อื่นที่มีขนาดใกล้เคียงกัน และเพียงพอต่อการครองชีพและค่าใช้จ่ายในการดำรงชีวิตของพนักงาน นอกจากนี้ ธนาคารเคารพหลักการด้านความเท่าเทียมในการจ่ายค่าตอบแทนและการไม่เลือกปฏิบัติ โดยธนาคารมุ่งส่งเสริมให้พนักงานชายและหญิงได้รับค่าตอบแทนอย่างเท่าเทียมสำหรับงานที่มีคุณค่าเท่ากัน และดำเนินกระบวนการจ้างงานตามหลักความเป็นธรรม ปราศจากการเลือกปฏิบัติในทุกรูปแบบ

ธนาคารกำหนดชั่วโมงการทำงานและการทำงานล่วงเวลาให้เป็นไปตามกฎหมายแรงงานที่เกี่ยวข้อง และระเบียบการทำงานของธนาคาร พ.ศ. 2541 เพื่อป้องกันการดำเนินงานที่เกินกว่าขอบเขตที่กฎหมายกำหนด หรืออาจส่งผลกระทบต่อสุขภาพ ความปลอดภัย และความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน โดยกำหนดชั่วโมงการทำงานปกติไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน และ 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ทั้งนี้ การปฏิบัติงานที่เกินกว่าชั่วโมงการทำงานปกติดังกล่าวจะถือเป็นการทำงานล่วงเวลา ต้องได้รับการบริหารจัดการและควบคุมอย่างเหมาะสมตามข้อกำหนดของกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

ธนาคารปฏิบัติตามเงื่อนไขของสัญญาจ้างและกฎหมายแรงงานที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด ในกรณีที่อาจมีการปรับโครงสร้างองค์กร ธนาคารจะดำเนินการแจ้งให้พนักงานทราบล่วงหน้าตามระยะเวลาที่กฎหมายกำหนดหรือมากกว่า เพื่อให้พนักงานมีเวลาเพียงพอในการเตรียมความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้น ทั้งนี้ ธนาคารจะดำเนินการดังกล่าวด้วยความโปร่งใส และเคารพสิทธิของพนักงานอย่างเต็มที่ตลอดกระบวนการ

ตัวอย่างการดำเนินงานด้านแรงงาน

เพื่อตอบสนองความมุ่งมั่นในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสม ธนาคารได้มีกระบวนการ โครงการ และการดำเนินงานต่าง ๆ ที่มาช่วยสนับสนุนให้เกิดการจัดการด้านแรงงานที่ดี รวมถึงนำเทคโนโลยีมาช่วยสนับสนุน ตัวอย่างเช่น

ธนาคารดำเนินการทบทวนค่าตอบแทนพนักงานอย่างต่อเนื่อง โดยคำนึงถึงความเป็นธรรมและความสอดคล้องกับคุณค่าที่พนักงานสร้างให้แก่ธนาคาร อัตราค่าตอบแทนได้รับการกำหนดให้อยู่ในระดับที่สามารถแข่งขันได้เมื่อเทียบกับธนาคารพาณิชย์อื่นที่มีขนาดใกล้เคียงกันในตลาดแรงงาน และเพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายในการดำรงชีพของพนักงาน ทั้งนี้ ค่าตอบแทนของพนักงานประกอบด้วยเงินเดือนและโบนัสประจำปี นอกจากนี้ ธนาคารอาจพิจารณาปรับเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษระหว่างปีตามความเหมาะสม เพื่อรักษาบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานโดดเด่นและมีศักยภาพสูงไว้กับองค์กร

ธนาคารติดตามและรายงานตัวชี้วัดอัตราส่วนค่าตอบแทนระหว่างเพศ (Gender Pay Ratio) ซึ่งคำนวณจากข้อมูลเงินเดือนและค่าตอบแทนพื้นฐาน อย่างสม่ำเสมอ เพื่อสนับสนุนความมุ่งมั่นด้านความเท่าเทียมในการจ่ายค่าตอบแทนและการไม่เลือกปฏิบัติผ่านการทบทวนข้อมูลด้านกำลังคนและค่าตอบแทน ธนาคารมุ่งส่งเสริมความเป็นธรรมในการจ่าย



ค่าตอบแทน และระบุโอกาสในการพัฒนาแนวปฏิบัติด้านค่าตอบแทนให้มีความเป็นธรรม ครอบคลุม และเท่าเทียมมากยิ่งขึ้น ทั้งทั้งองค์กรรายละเอียดเพิ่มเติมสามารถศึกษาได้ในหัวข้อ “ความเท่าเทียม: ข้อมูลอัตราส่วนเงินเดือนและค่าตอบแทนพื้นฐาน สำหรับปี 2565-2568 ใน รายงานการพัฒนาเพื่อความยั่งยืน ประจำปี 2568 (Sustainability Report 2025) หน้า 162.

ธนาคารบริหารจัดการชั่วโมงการทำงานและการทำงานล่วงเวลาอย่างเหมาะสมและเป็นไปตามกฎหมายแรงงาน ที่เกี่ยวข้อง ในกรณีที่มีความจำเป็นต้องให้พนักงานปฏิบัติงานล่วงเวลา ธนาคารกำหนดให้ผู้บังคับบัญชาแจ้งรายละเอียดการทำงานล่วงเวลาแก่พนักงานล่วงหน้า และต้องได้รับความยินยอมเป็นลายลักษณ์อักษรจากพนักงานก่อนการปฏิบัติงานดังกล่าว นอกจากนี้ ธนาคารได้พัฒนาระบบ **K-People Touch** เพื่อใช้บันทึกและติดตามชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาของพนักงานช่วยให้ผู้บังคับบัญชาสามารถกำกับดูแลและตรวจสอบการทำงานล่วงเวลา ตลอดจนป้องกันไม่ให้ชั่วโมงการทำงานเกินกว่าข้อกำหนดตามกฎหมาย โดยระบบดังกล่าวยังช่วยให้มั่นใจว่าพนักงานได้รับค่าตอบแทนสำหรับการทำงานล่วงเวลาอย่างถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นธรรม โดยไม่น้อยกว่ามาตรฐานที่กฎหมายกำหนด

ธนาคารส่งเสริมให้พนักงานใช้สิทธิการลาพักผ่อนประจำปีโดยได้รับค่าจ้างอย่างเต็มที่ ผ่านกรอบการบริหารจัดการ วันลาพักผ่อนประจำปีของธนาคาร โดยกำหนดให้พนักงานใช้วันลาพักผ่อนประจำปีอย่างน้อย 10 วันต่อปี และต้องใช้สิทธิ Block Leave ติดต่อกันเป็นระยะเวลา 5 วันทำการ อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง หากมีกรณียกเว้น พนักงานและผู้บังคับบัญชาจะต้องจัดทำคำชี้แจง ขออนุมัติ และรายงานตามกระบวนการกำกับดูแลของธนาคารที่กำหนดไว้อย่างเป็นทางการ

ธนาคารให้ความสำคัญอย่างยิ่งต่อสิทธิของพนักงาน เสรีภาพในการรวมกลุ่ม และการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน ที่เกี่ยวข้อง โดยพนักงานได้รับการเป็นตัวแทนผ่านสหภาพแรงงานที่จัดตั้งขึ้นตามกฎหมายแรงงานไทย ได้แก่ สหภาพแรงงาน ธนาคารกสิกรไทย และ สหภาพแรงงานพนักงานระดับกำกับธนาคารกสิกรไทย ซึ่งเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยให้ธนาคารสามารถรับฟังความคิดเห็น ข้อกังวล และความต้องการของพนักงานในทุกระดับได้อย่างมีประสิทธิภาพในกรณีที่สหภาพแรงงานยื่นข้อเรียกร้อง ธนาคารจะดำเนินการเจรจาด้วยความสุจริต โปร่งใส และมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ได้ข้อสรุปร่วมกันที่เป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย โดยผลการตกลงดังกล่าวจะได้รับการจดทะเบียนกับหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องตามที่กฎหมายกำหนด นอกจากนี้ ธนาคารยังได้จัดตั้ง คณะกรรมการลูกจ้าง เป็นอีกหนึ่งช่องทางในการเป็นตัวแทนและสะท้อนความคิดเห็นของพนักงาน ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสภาพการจ้าง สภาพการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยผู้บริหารระดับสูงและผู้บริหารสายงานที่เกี่ยวข้องจะเข้าร่วมการประชุมเพื่อรับฟังข้อเสนอแนะ และร่วมกันพิจารณาแนวทางแก้ไขที่เหมาะสม คณะกรรมการลูกจ้างมีการประชุมอย่างสม่ำเสมออย่างน้อย ปีละ 4 ครั้ง ตามที่กฎหมายกำหนด และอาจมีการหารือเพิ่มเติมตามความจำเป็น เพื่อให้มั่นใจว่าประเด็นต่าง ๆ ได้รับการพิจารณาและแก้ไขอย่างทันท่วงที

นอกจากนี้ ธนาคารให้ความสำคัญอย่างยิ่งต่อการสนับสนุนคุณภาพชีวิตของพนักงานและครอบครัว โดยจัดให้มีสวัสดิการต่าง ๆ เพื่อช่วยเหลือพนักงานและครอบครัว เช่น การสนับสนุนด้านการศึกษาสำหรับบุตรของพนักงาน ตามหลักเกณฑ์ที่ธนาคารกำหนด ครอบคลุมตั้งแต่ระดับก่อนอนุบาลจนถึงระดับปริญญาตรี สวัสดิการดังกล่าวมีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยบรรเทาภาระค่าใช้จ่ายด้านการศึกษาและส่งเสริมโอกาสในการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพของบุตรพนักงาน แนวทางดังกล่าวสะท้อนถึงความมุ่งมั่นของธนาคารในการดูแลพนักงานอย่างรอบด้าน ตลอดจนการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานและครอบครัวในระยะยาว